

2000年代前半のドイツにおける労働組合と協約自治 —ハルツ改革および法定最低賃金制度との関係から—

栢田 大知彦

はじめに

本稿の課題は、2000年代前半を対象に、「協約自治 (Tarifautonomie)」に対するドイツの労働組合の主張およびその変遷を検討することにある。

協約自治とは、「協約当事者たる労使が労働協約を通じて自治的に労働関係を形成しうること、とくに労働諸条件を規範的に規制しうること」¹である。「当事者（使用者、使用者団体、労働組合）が自己の責任において労働条件を決めうる自由」²と表現される場合もある。すなわち、協約自治の原則によれば、労働条件は基本的に労使の自主的な合意を通じて設定される。国家等第三者の介入は原則として認められておらず、極力回避されるべきであった。憲法にあたる「基本法 (Grundgesetz)」により保障されている協約自治³は、第二次世界大戦後の（西）ドイツの労使関係における原則のひとつであり⁴、労働組合はもとより、使用者⁵も国家⁶もそれを尊重してきた。だが、近年、こうしたドイツにおける協約自治の原則が大きな転換（期）に直面している。

2015年1月1日、「協約自治強化法 (Tarifautonomiestärkungsgesetz)」が施行された。同法は、重要な構成要素として時給 8.5 ユーロの法定最低賃金を含んでおり、それは段階的にドイツ全域ですべての産業において適用される⁷。名称が示すように、同法のねらいは協約自治の強化、労働協約制度の維持・強化であると考えられる⁸。ただし、法定最低賃金の導入により、少なくとも同法の施行前に比して、労働条件（設定）のあり方に国家が大きな影響力をもつようになったことは疑いない。第二次世界大戦後の（西）ドイツでは、最低賃金の規制を法律ではなく、労働組合と使用者団体との間の団体交渉を通じて締結される労働協約に委ねてきた。このこと

¹ 西村（1983）、36 頁。

² ガウグラール/カーデル/佐護/佐々木（1991）、2 頁。本書では、協約自律性と訳されている。

³ 西谷（1987）、581、605 頁。

⁴ 協約自治（の原則）の歴史については、Führer（2004）、栢田（2010）を参照。ワイマール期、ナチス期の経験や反省にもとづき原則とされた。

⁵ 横井（2015）によれば、「産業別労使組織と協約自治のシステム」は、使用者側から見ても「労働条件の切り下げによる企業間の無秩序な競争を防止するという役割を果たしてきた」。横井（2015）、168 頁。

⁶ 国家の協約自治に対する態度については、近藤（2008b）、根本（2009）、近藤（2009）を参照。

⁷ 労働政策研究・研修機構（2014）、56 頁。

⁸ こうした評価については、例えば、大重（2014）を参照。

は、ドイツの社会・経済において労働組合が大きな影響力をもってきた重要な理由のひとつであった。だが、とりわけ 2000 年代後半以降は、その労働組合こそが法定最低賃金制度の導入を強く主張している。法定最低賃金制度の導入を労働条件の設定に対する国家の介入ととらえるならば、一見すると労働組合は、その影響力の源泉である協約自治の原則を、自ら放棄しているかのようにもみえるのである。

ドイツ社会民主党（以下、SPD）と関わりが深い、最大の労働組合ナショナルセンター、ドイツ労働総同盟（以下、DGB）は、2006 年 5 月に法定最低賃金の導入に合意した。ただし、DGB は 2005 年 3 月には、よく耳にする「最低賃金は協約自治を制限する」という主張を「誤った主張」と断じたうえで、時給 8.5 ユーロの最低賃金の導入を主張している⁹。

以上をふまえて、本稿は、DGB が上記のような立場に至る前の時期、主として 2002～2004 年を対象に、協約自治（の原則）に対する労働組合の主張の内容、態度のあり方を明らかにし、それらの変遷を跡づけることを試みる。これまでもこの問題に関する労働組合の見解を検討した研究、あるいはそれに言及した研究は存在するが¹⁰、本稿では政治や政策の面において被用者、労働組合の利益を代表するナショナルセンター、DGB における議論、その主張に光をあてる。協約自治についての言及がある DGB の主張のひとつひとつの内容を詳細に検討したうえで、その変遷を丹念に描くことにする。これにより、ドイツの労働組合が、何故法定最低賃金制度の導入を容認、否主張するに至ったのか、その過程、論理の一端が明らかになるとと思われるのである。

例えば、ビスピンクは、労働協約制度の将来のあり方や労働市場の構造的な問題をめぐる論争および対立が、2003 年に最高潮に達したことを指摘している¹¹。本稿が主に 2002 年から考察をすすめることにした理由は、この年から「ドイツの歴史における最大の社会改革」とされるハルツ改革が始まった点にある。失業手当の支給期間の短縮、長期失業者に対する失業扶助の（社会扶助との統合を通じた）給付水準の引き下げ、給付条件の厳格化等を主な内容とするハルツ改革は、「新自由主義（ネオ・リベラリズム）」的な「規制緩和」と評価される場合が多い¹²。SPD を中心とする政権が、こうした従来労働組合の抵抗の強かった分野に切り込む内容の労働市場改革を推進したことは、DGB に大きな衝撃を与えた¹³。DGB は当初ハルツ改革を強く批判

⁹ <http://www.dgb.de/++co++32b6d7dc-c97b-11e4-b972-52540023ef1a>（アクセス日は、以下すべて 2016 年 8 月 20 日）

¹⁰ 例えば、藤内（2004）、Siegel（2007）、労働政策研究・研修機構（2009）、Bispinck（2010）、Fehme（2010）、岩佐（2015）を参照。

¹¹ Bispinck（2010）、S. 31-32.

¹² 例えば、Butterwegge（2015）を参照。

¹³ ハルツ改革への労働組合の対応については、別稿で検討する。ハルツ改革関連法案の成立の過程については、例えば、名古（2005）を参照。

したが、その後 SPD と足並みをそろえ、法定最低賃金制度の導入を主張することになる。さらにはハartz改革の内容から、協約自治に対する国家の態度の変化をみてとる研究もある¹⁴。これらをふまえれば、この時期に協約自治に対する DGB の主張や態度に何らかの揺らぎがあったことが考えられる。それゆえ、2002 年以降のそれらの内容および変遷を対象とすることが必要なのである。また、ハartz改革は、改革を主導した者たちが意図したことでもあるが、結果としてドイツにおいて低賃金で働く人を増やすことになった。低賃金労働の拡大は、多くの研究において、法定最低賃金制度の導入の要因・背景とされている¹⁵。勿論、近年のドイツにおける低賃金労働の拡大の理由は、ハartz改革のみに求められるものではない。だが、ハartz改革は、ドイツの労働組合が法定最低賃金制度の導入を主張するに至った状況のひとつの源流であることは疑いないのである。そこで、本稿では、DGB のハartz改革に対する主張も、協約自治に対するそれと関連させながら、取りあげることとする。

以下では、まず本稿の課題にかかわるドイツの労使関係制度の特徴を概観する。そのうえで、DGB を中心に協約自治に対する主張およびその変遷を、主に DGB のプレスリリース、声明 (Pressemitteilung 欄)¹⁶ および既存の研究成果を用いて、明らかにすることを試みたい。協約自治に対する DGB の主張を検討するなかで、2002～2004 年に展開した DGB と使用者側との間の労働条件を規制する権限をめぐる対立の過程が浮き彫りとなるであろう。

第 1 節 産業レベルの労働組合と事業所レベルの経営協議会の関係

戦後の（西）ドイツの労使関係のひとつの特徴は、二元的労使関係¹⁷をとるところにある。主として産業レベルで協約当事者である労働組合と使用者団体による交渉を通じて、労働協約 (Tarifvertrag) が締結される。労働協約は、当該産業内の企業に共通する賃金や労働時間といった基本的な労働条件を設定する。この労働協約を（最低）基準に、事業所レベルにおいて、従業員5名以上の事業所・企業に設置が義務付けられている経営協議会 (Betriebsrat)¹⁸ と個別の使用者との間の協議により、事業所・企業の状況に応じて事業所協定 (Betriebsvereinbarung) が定められる。ドイツでは、基本的にこうした2つの段階を経て労働条件が設定される。

¹⁴ 「〇二年の一連のハartz改革法によって、国家は協約自治システムの支援という目標から大きく逸脱していったのである」。近藤 (2009)、58 頁。

¹⁵ 例えば、労働政策研究・研修機構 (2009)、大重 (2014)、デュベル (2015)、横井 (2015) 等を参照。

¹⁶ DGB ホームページの Pressemitteilung 欄を参考にした記述のみ、本文中に発表された年月日を示すこととする。例: DGB PM: 99. 1. 12=1999 年 1 月 12 日。

¹⁷ 以下の労使関係の特質に関する記述は、主にガウグラウ/カーデル/佐護/佐々木 (1991)、田中 (2015) を参考にした。

¹⁸ 従業員代表委員会と訳される場合もある。

産業レベルと事業所レベルの労働者の利益代表、労働組合と経営協議会の関係については、「事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）」77条3項が、経営協議会に対して「労働組合の厳格な優位を与えている」とされている¹⁹。産業レベルの交渉においては、合意に至らない場合、労働組合によりストライキが行われるが、経営協議会にストライキを行う権利はない。また、従業員の選挙で選ばれる経営協議会の委員に労働組合員が含まれる場合は少なくなく、経営協議会の重要な役割は、労働組合が締結した労働協約が実際に適用されているか監視することであった。ただし、労働協約とは異なる内容を事業所協定で取り決めること（労働協約からの逸脱〔Tarifabweichung〕）が可能な場合がある。

「労働協約法（Tarifvertragsgesetz）」4条3項は、「有利原則（Günstigkeitsprinzip）」を規定している。それによれば、労働協約の内容と比較して事業所協定が労働者にとって有利な内容に変更された場合に限り、労働協約と異なる内容の協定が許される²⁰。こうした有利原則ゆえに、とくに産業レベルにおいて企業横断的に適用される労働協約は、当該産業における最低労働条件としての意義を有してきたのである²¹。

ただし、「開放条項（Öffnungsklausel）」を通じて、労働協約が定めた規定を下回る労働条件が設定される場合がある。事業所組織法77条3項は、賃金等の労働条件が労働協約により規定されている場合、それは事業所協定の対象とはなりえないとしている（労働協約の優位〔Tarifvorrang〕）。これは、労働協約が労働条件などについて事業所協定に明文をもって託している場合、つまり開放条項を設けている場合はあてはまらない²²。すなわち、労使双方の協約当事者の合意を通じて労働協約に開放条項を盛り込めば、その内容によっては、経営状況等に応じて事業所・企業ごとに労働条件を柔軟に設定することが可能になるのである。

ドイツでは、とりわけ1990年代以降、こうした開放条項を通じて労働条件の設定を事業所レベルに委ねる（分権化）ケースが多くなってきた²³。ドイツ再統一後の旧東ドイツ地域を中心とする不況、資本主義のグローバル化およびEUの形成に伴う国際競争の激化、雇用形態の多様化等を背景に、使用者側から労働協約の硬直性への批判が高まり、個別の事業所・企業の状況に応じた労働条件の設定が強く主張されるようになったことが主な理由である。労働組合は、高い失業率、組合員数の減少、組織率の低下²⁴等により交渉力が弱まり、こうした分権化の動

¹⁹ ハナウ/アドマイト（2015）、7頁。

²⁰ ハナウ/アドマイト（2015）、8頁。労働協約の優位については、http://www.boeckler.de/596_44052.htm を参照。

²¹ 労働政策研究・研修機構（2013）、37頁。

²² ハナウ/アドマイト（2015）、7頁。

²³ この段落の記述は、主に田中（2003）、労働政策研究・研修機構（2009）、労働政策研究・研修機構（2013）、田中（2015）を参考にした。

²⁴ DGB の組合員総数（推定組織率）は、再統一直前の1990年は7,937,923人（29.3%）、再統一直後の1991年は11,800,412人（33.6%）、本稿が対象とする2002年は7,699,903人（22.0%）であった。2002年時点の

きに対抗できなかったが、徐々にそれを（積極的に）受け入れるようになっていく。労働組合が、労働協約を通じて労働条件を規制・監視する権限を、引き続き維持していくためには必要な「方法」だったからである。

1990年代以降進展した、労働条件を規制する権限の事業所レベルへの移譲を目的とする開放条項の利用は、上記の二元的労使関係を大いに揺るがすものであった。だが、それはあくまで協約当事者である労働組合と使用者団体の合意にもとづく分権化（の動き）であった。以下の検討する過程では、協約当事者の合意によらない分権化を主張する使用者側と、それに反対し協約自治の維持を主張する労働組合との対立が軸となる。

第2節 2002年10月までの展開—ハルツ委員会と2002年連邦議会選挙—

1 使用者側の主張とDGBの対応—「事業所の雇用同盟」—

本稿は、主に2002年以降の過程を検討の対象とするが、DGBが協約自治について何らかの主張を提示することは、それより前にも行われてきた。1998年のキリスト教民主同盟（以下、CDU）/キリスト教社会同盟（以下、CSU）と自由民主党（以下、FDP）による中道保守連合から、ドイツ社会民主党（SPD）と同盟90・緑の党（Bündnis 90/Die Grünen）による赤緑連合への政権交代後に限っても、例えば、エンゲレン・ケーファー（Ursula Engelen-Kefer）DGB副会長は1999年4月、労働協約法50周年に関する声明の中で、使用者団体からの脱退を通じて労働協約による労働条件の規制を避けようとする使用者（企業）の戦略が、協約自治を徐々に弱体化させているとして、懸念を表明している（DGB PM: 99. 4. 4）。こうした状況を反映して、DGBは同年、複数回「協約自治の強化」を訴える声明を発表している（DGB PM: 99. 4. 21; 99. 7. 9）。ただし、2002年に入ると、協約自治に関する言及はより多くみられるようになる。以下でみるように、労働組合と、使用者およびその背後にあるCDU/CSUとの間で、協約自治に対する主張、労働協約（制度）のあり方をめぐる対立が激化することになるからである。

DGBは2002年4月、同年9月に連邦議会選挙が行われることをふまえ、本年の活動の「優先順位」を発表した。シュルテ（Dieter Schulte）DGB会長によれば、まずもって優先されるべきものは、将来における労働者の権利を維持すること、共同決定と協約自治を維持することであった（DGB PM: 02. 4. 9）。またエンゲレン・ケーファーは5月、CDU/CSUが明らかにした選挙プログラムを批判した。それは、低賃金労働および派遣労働の拡大、解約告知制限の緩和

加盟組合数は8である。

<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/>;

http://fowid.de/fileadmin/datenarchiv/Gewerkschaftsmitglieder_DGB_1950-2005.pdf.

と協約自治の弱体化をより強く推し進めるようとする計画であり、彼らにとっての「労働市場における障害物の除去」を目的とするものだというのである（DGB PM: 02. 5. 6）。

DGB は 2002 年 5 月 10 日、「協約自治に手を触れるな！」と題した声明を発表した。それによれば、エンゲレン・ケーファーは同月、ベルリン（Berlin）において次のように発言した。「DGB は、基本法において保障されている協約自治の強化を要求する。我々は、現在および将来において、労働協約のパートナーとの平等を必要としている。労働者と労働組合の権利を縮小しようとする者は、私たちの民主主義の基盤に不当に手をつけるものである」（DGB PM: 02. 5. 10）。DGB は、この声明の中で文字通り激しく CDU/CSU の主張を批判している。その中心的な対象は、CDU/CSU がその導入を強く求めている「事業所レベルにおける雇用のための同盟（Betriebliche Bündnisse für Arbeit、以下、事業所の雇用同盟）」であった。

「CDU/CSU の声明は、有利原則を全般的に柔軟にしようとするものだが、結果として事業所における制御不能な賃金ダンピングを導くことになる。また、事業所の雇用同盟の要求は、最低の賃金と最悪の労働条件のための新たな競争以外の何ものでもない」（DGB PM: 02. 5. 10）。

「事業所の雇用同盟」とは、事業所レベルで従業員が労働協約の内容を下回る労働条件を受け入れる代わりに雇用保障を享受しようとする合意である²⁵。使用者にとっては、事業所の状況に応じた賃金の引き下げや労働時間の延長等を可能にするもので、労働コスト削減の手段であった。「事業所の雇用同盟」は、開放条項が無いにもかかわらず、または開放条項の範囲を超えて、労働協約から逸脱する「不法な分権化」の一例とされる²⁶。すなわち、当時の法律の下では合法性が疑わしいとされていたが、CDU/CSU はこうした「事業所の雇用同盟」を法によって保護することを目指していた²⁷。事実、翌 2003 年 6 月にはそのための法案「労働法の現代化に関する法律草案（Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts）」を提出することになる。

このような CDU/CSU の主張、動きに対し、エンゲレン・ケーファーは次のように反論した。「現代的な労働者政策は、協約自治の弱体化ではなく、その強化を必要としているのである」（DGB PM: 02. 5. 10）。DGB の指導層はあらためて、CDU/CSU は「労働者の利益を無視した」と強く批判したのであった（DGB PM: 02. 5. 31）。

「事業所の雇用同盟」についての言及は、DGB のプレスリリースにおいては 1999 年頃からみられたが（DGB PM: 99. 7. 19）、これまでは散発的に触れられる程度であった。以下でもみるように、2002 年に入り協約自治に対する主張との関係で大きな問題として扱われることにな

²⁵ 労働政策研究・研修機構（2005）、126 頁。

²⁶ 労働政策研究・研修機構（2013）、35-36 頁。

²⁷ 労働政策研究・研修機構（2005）、133 頁。

る。ただし、1999 年には使用者の中央団体であるドイツ使用者連盟（以下、BDA）が、2001 年には CDU が「事業所の雇用同盟」の導入を要求していたことは明記しておきたい。後者について、エンゲレン・ケーファーは 2001 年 5 月、次のように主張している。「事業所の雇用同盟を通じて、〔事業所協定に対する〕労働協約の優位を廃止しようとする提案は、全く受け入れられない。紛争が起こる可能性が高い〔労働条件の〕交渉〔の場〕を事業所に移すことはできない。この提案によれば、経営協議会は、耐え難い強い圧力の下に置かれることになるのである」。そしてこう続けた。「協約自治への介入は、私たちの繁栄と競争力の礎である社会的なパートナーシップを破壊するものである」（DGB PM: 02. 5. 3）。

なお、1998 年から 2003 年にかけて、中道保守連合の連立政権の時期からの懸案事項であった失業・雇用問題への対応のため、連邦政府と協約当事者、すなわち労働組合、使用者団体という三者の代表者で構成される「雇用のための同盟（Bündnis für Arbeit）」とよばれる協議会が存在していた。そこでは、労使は、失業を減らしつつ雇用を維持するという目的のために、協調することを要請された²⁸。だが、失業者を減らすことに必ずしも成功したとはいえず、結局このことが第二次シュレーダー（Gerhard Schröder）政権でハルツ改革が行われる一因となったのである。この「雇用同盟」と「事業所の雇用同盟」は、一見すると労使の協調により、雇用を維持しようとする点では同じようにみえるかもしれない。だが、後者においては、事業所レベルで労働条件が設定されることになり、協約当事者とりわけ労働組合の権限、影響力が制限される。それゆえ、DGB は使用者側が主張する「事業所の雇用同盟」の導入を、協約自治に対する法による介入、協約自治への攻撃として、強く批判していくことになるのである。このように、協約自治をめぐる主張の対立は、労働条件を規制する権限をめぐる対立といえた。

1999 年 12 月に示された見解は、DGB の「事業所の雇用同盟」に対する立場を明確に示すものであった。エンゲレン・ケーファーによれば、BDA が要求した「事業所の雇用同盟とは、例外なく、労働協約で合意された労働条件の劣化を、言い訳がましく美化して表現したものすぎない。そして雇用保障とは、危機的状況における埋め合わせのための商品見本〔価格のないサンプル〕である」。すなわち「事業所の雇用同盟」とは、「同盟」といいながら、結局は使用者による一方的な人件費の削減、労働時間の延長の手段に過ぎない。その代償として与えられるという雇用保障とは、労働者にとっては、みることができるだけで決して買うことはできないものだということである。エンゲレン・ケーファーは続ける。「協約自治は無条件の優先権をもっていなければならない」（DGB PM: 99. 12. 7）。

²⁸ 田中（2015）、33 頁。

2 政党と協約自治

上記のような対立がみられた 2002 年 5 月、バーデン・ヴュルテンベルク (Baden-Württemberg) 州の金属産業に関する労使の交渉において、一部の政治家や学者等からの攻撃にもかかわらず、企業横断的な労働協約 (Flächentarifvertrag) が更新された。使用者側は、以前から企業横断的な労働協約の拘束力が、個別企業の自由な活動を妨げているとの批判を繰り返していた。シュルテは、この結果を協約自治の成果ととらえ、「金属部門において協約自治が機能していること」の証しであるとの声明を発表した。さらにシュルテは「労働者たちは、労働組合とともに、協約自治が労働条件の取り決めの中心的な基礎の役割を演じていることを立証した。この基礎は、将来的においても変えるべきではない。政党は、総選挙を視野にいれるとき、このことを知るべきである」と選挙を意識した主張を提示したのであった (DGB PM: 02. 5. 16)。

7 月 24 日の声明「労働と社会的公正について、多くが危機に瀕している」では、労働組合と政党、とりわけ SPD との協約自治に対する態度の温度差が示されている。上記のように協約自治の維持・強化を繰り返し強く主張する DGB に対して、「政界では、私たちの社会の基本的な要素、協約自治に対して、心配になるような無関心がみてとれる」。こうした見方を提示したうえで、DGB は「労働〔雇用〕と社会的公正のために (Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit)」をモットーに、連邦議会選挙にかかわっていくと宣言した (DGB PM: 02. 7. 24)。この声明には、協約自治の維持について、SPD への協力の要請、そのための圧力という意味もあっただろう。

3 ハルツ委員会の答申

シュレーダー首相は 2002 年 2 月、フォルクスワーゲン社の労務担当役員のハルツ (Peter Hartz) を中心とする諮問委員会 (通称ハルツ委員会) を設置した。同委員会に与えられた役割は、失業者を減らすことを主な目的とする、労働市場改革のための提言をまとめることであった。同年 8 月 16 日、ハルツ委員会による最終的な答申が提示された。その内容について、DGB とその加盟組合は一致して、失業者の大幅な減少が期待できるものと評価し、賛成の立場を表明した。エンゲレン・ケーファーは 8 月末、ゲルリッツ (Görlitz) において開催されたフォーラム「東部ドイツのための雇用」において、旧西ドイツ地域以上に不況に苦しむ旧東ドイツ地域に対する取り組みのためにも「雇用の改善と労働市場政策に向けたハルツ委員会の提案は適切な基礎となる」とし、野党に対し改革を受け入れるように訴えた。ハルツ改革を「野党の選挙戦略として拒否する余地はない。今、私たちは迅速に行動しなければならない」(DGB PM: 02. 8. 29)。

ハルツ委員会は、労働市場改革を行ううえで、協約自治をどのようにとらえていたのだろうか。エンゲレン・ケーファーによれば「ハルツ委員会は〔答申に〕明確に記している。協約自

治の制限および労働者の権利の削減は不要である、と」(DGB PM: 02. 8. 28)。このように SPD を中心とする連立政権がすすめるハartz改革は、少なくとも当初は、DGB の主張に従い、協約自治には手をつけないはずであった。この点は、協約自治（の維持）に対する姿勢、考え方について、SPD 等の政党との温度差を懸念していた DGB にとって安心材料となった。連邦議会選挙において SPD を支持する理由が、またひとつ加わったといえよう。その一方で選挙が近づくにつれ、CDU/CSU に対する批判は激しさを増す。

8 月 30 日、5 月に新たに DGB 会長に選出されたゾンマー (Michael Sommer) は、CDU/CSU の選挙公約を「極端に失望すべきもの」と紹介し、2002 年連邦議会選挙における CDU/CSU の首相候補、シュトイバー (Edmund Rüdiger Stoiber) を名指しで批判した。「シュトイバーさん、社会的公正について、あなたは何を約束していただけますか？」(DGB PM: 02. 8. 30)。また、エンゲレン・ケーファーによれば、CDU/CSU は、「賃金ダンピングと社会的なダンピングを行うつもりである」。それを通じて、より多く雇用を生み出すとしているが、それは「幻想に過ぎない」。こうした考えを示したうえで「シュトイバーは、新自由主義のこん棒をふるう代わりに、ハartz委員会の刀を取るべきである」(DGB PM: 02. 9. 4) という表現で、ハartz改革への積極的な態度、期待をも示したのであった。

DGB は、9 月 7 日にも同様の立場を表明している。我々は、ハartz委員会の答申にある「失業扶助と社会扶助の統合²⁹ というテーマにおいて、シュトイバーの真の姿を身をもって知ることができた」。彼はこの統合を通じて、失業者等への「給付〔額〕をより低くすべきである」としている。「この点について、ハartz委員会の提案は全く逆を目指している」。「ハartzにおいては、それ〔失業扶助と社会扶助の統合〕は、失業による〔財政〕負担を軽減するためではなく、業務の効率化のために行われるのである」(DGB PM: 02. 9. 7)。

エンゲレン・ケーファーによれば、DGB は、これまでも労働協約や労働条件における柔軟性を認めてきた。だが、CDU/CSU は、柔軟性という言葉を、より広範な規制緩和と理解している。例えば、派遣労働・有期雇用の積極的な導入、解雇に対する保護（解約告知制限）の緩和および協約自治の空洞化等である。「これは、柔軟性についての我々の理解とは異なるし、ハartz委員会の考え方とも異なる」(DGB PM: 02. 9. 4)。以下でみるように、DGB にとって認めるべき柔軟性とは、協約自治を維持したうえでものものであった。ただし、この間 DGB が CDU 等野党の主張として批判した、失業扶助と社会扶助の統合を通じた財政負担の軽減、派遣労働・有

²⁹ 2005 年 1 月 1 日に施行されたハartz第四法は、連邦政府が管轄する失業扶助と、地方自治体が管轄する社会扶助とを統合し失業手当 II を設け、その管轄を連邦政府の機関に一元化することを定めた。連邦政府と地方自治体の間の負担の押し付け合い等による給付・サービスの非効率を解消し、同時にコストを削減することがねらいであった。嶋田 (2009)、114、120 頁。だが、実際には一元化は徹底されず、DGB は、この管轄機関の「分裂」をハartz委員会の答申と矛盾するものとして、繰り返し批判している。DGB PM: 03. 9. 19; <http://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/60-jahre-dgb/1999-2008/die-hartz2013reform>

期雇用の積極的な導入等は、のちに具体化するハルツ改革において、中心的な課題となるのである。

さらに DGB は、「協約自治の破壊に対する大衆の抗議」と題した声明において、CDU/CSU との対立の姿勢をより鮮明にする。ゾンマーはドルトムント（Dortmund）で開催された DGB の選挙運動のための集会において次のように述べた。CDU/CSU は「いわゆる事業所の雇用同盟を手段に、経営協議会と従業員を脅すことを可能にして、低賃金と長時間労働への道を開くことを望んでいる」。さらに「協約自治を破壊しようとする者は、労働組合による大規模な抗議行動を覚悟しなければならない」とする強い姿勢を打ち出した。というのも CDU/CSU の主張は、ゾンマーによれば「労働組合に宣戦布告した」も同然の内容だからである。野党の指導者である「コール（Helmut Kohl）とレックスロート（Günter Rexrodt）³⁰による新自由主義的規制緩和か、社会的に公正な近代化を目指す赤緑〔連立政権〕による勇敢な試みか」。ゾンマーは、このように与野党による労働市場改革の方向性を評価し、連立与党への投票を呼びかけたのであった（DGB PM: 02. 9. 7）。

4 2002 年連邦議会選挙直後の DGB

2002 年 9 月 22 日に行われた連邦議会選挙は、SPD を中心とする連立与党の辛勝という結果となった。翌 9 月 23 日、DGB はこの結果を、自らの主張、とりわけ選挙スローガン「労働と社会的公正のために」が多くの支持を受けたものととらえ、再び選択されたシュレーダー政権に「建設的な協力」を申し出た。ゾンマーはベルリンにおいて次のような見解を表明している。「今こそ、社会的に公正な近代化を推し進める」べきである。現在みられる「最大の社会的な不公正は大量失業である」。それゆえ選挙後は「多くの人に雇用をもたらすことが最初の使命である。政治、経済〔界〕そして労働組合が共同で解決しなければならない」。その際、「ハルツ委員会の提案」が「重要なステップ」になる。この選挙結果は、ハルツ委員会が企図する「より多くの柔軟性と社会保障を相互に結び付けるコンセプトを発展させるチャンスである」（DGB PM: 02. 9. 23）。

DGB は 10 月 16 日、自らが支持した政府・与党によって「社会的に公正な近代化」という路線が始まったとの認識を示した。そのうえで、次の選挙までの 4 年間、2006 年までに政府が行うべき 6 つの重点プロジェクトを提示した。①雇用政策と労働市場政策の推進、②社会国家の機能の改善、③社会保障システムのさらなる充実、④すべての人々のためのより良い教育、⑤健全なワーク・ライフ・バランスの実現、⑥協約自治の維持と被用者の権利の保障・向上、以上である。連立合意の内容をふまえれば、これらはすでに政府・与党に受け入れられている、

³⁰ FDP 所属であり、第 5 次コール内閣（1993～1998 年）では経済大臣を務めた。

というのである (DGB PM: 02. 10. 16)。

選挙結果について、ゾンマーがとくに喜ばしいこととして評価したのは、無慈悲で社会に冷たい自由主義的な政策が「極めて広範な拒否に遭遇」したことであった。「労働組合の活動の将来のために、そして社会国家の将来のために」とりわけ重要なことは、今後もこうした状況が続き、「協約自治および労働者の権利への攻撃を考慮する」必要がなくなり、それに対する防御と抵抗の戦いのために労働組合の力を投入せずにすむようになることである。これを期待したい。「私たちは確信をもって前を向くことができる」(DGB PM: 02. 9. 23)。ゾンマーは、選挙結果を受け、こうした些か楽観的ともいえる見通しを示したのであった。

以上のように、2002 年 9 月の連邦議会選挙直後までの時期においては、DGB は協約自治の維持を一貫して主張し、「事業所の雇用同盟」の導入を主張する CDU/CSU および使用者と激しく対立した。その一方で、ハルツ委員会の答申への支持を繰り返し表明し、さらにはその内容を根拠に CDU/CSU を強く批判しつつ、SPD との協力関係を維持した。そして連邦議会選挙は SPD を中心とする政府・与党の勝利という結果となり、DGB は、協約自治についての主張を含め、自らの主張が多くの支持を受けたと解釈したと思われる。だが、選挙公約であったハルツ委員会の答申の実行、すなわちハルツ改革関連法案の成立に向けた動きがすすむにつれ、協約自治、労働条件を規制する権限に関する主張をめぐる対立は、DGB にとってはより厳しいかたちで継続することが明らかになるのである。

第 3 節 2002 年 10 月から 2003 年 9 月までの展開—ハルツ改革の進展—

1 DGB と政府・与党との対立のはじまり

シュレーダー首相は、2002 年 10 月 22 日に第二次政権が発足した直後、労働市場改革の一環として、失業者に対する給付の大幅な削減を行うことを表明した。その後も、ハルツ改革の名の下、解約告知制限の緩和、派遣労働に関する規制緩和等が順次実行されていくことになる。こうした動きを、DGB は「見さかいのない規制緩和」として強く批判した。DGB は、シュレーダーの再選を支持してきただけに、上記のような彼の姿勢にひどく失望したのであった³¹。

失業者への給付の削減について、ゾンマーは、それを改革の主眼とすることは「ハルツ委員会の答申と矛盾」するとして注意を喚起した。エンゲレン・ケーファーも同様に、ハルツ委員会の精神やこれまでの連邦政府の発表に反していると批判した (DGB PM: 02. 10. 29~30)。DGB にとっての困難はこれだけではなかった。DGB によれば、連邦選挙の敗北以来、DGB との緊

³¹ Butterwegge (2015), S. 97, 104.

密な接触を求めている（DGB PM: 03. 1. 8）³² はずの CDU/CSU が、労働条件を規制する権限について、選挙前と同様の主張を提示してきたのである。

2002 年末から 2003 年 2 月にかけて表明された DGB の主張をまとめておこう。ゾンマーは、CDU から提示された「成長と雇用のための 10 か条」を「失敗した選挙のためのスローガンの不要なリメイク」と強く批判した。そこには、あらためて「2002 年の総選挙での選挙公約の内容と同じ」かたちで「事業所の雇用同盟」の導入という主張が含まれていた（DGB PM: 02. 12. 3）。ゾンマーによれば、これは「拒否権のない事業所協定を通じて、労働協約の下にトンネル」を作ろうという提案であり、全般的な賃金の引き下げを目指すものである。すなわち「協約自治に対する明確な攻撃」、「協約自治の放棄」であるが、「雇用は全く創出されない」。「CDU の提案は、労働協約を無効にし、経営協議会ならびに従業員を脅しつけるものである」。「労働組合と使用者団体とによって締結された労働協約は十分な柔軟性があり、これによって従業員と労働組合は、この危機の時代に使用者と手を取りあえるのである」。「ドイツでは、労働組合に優越する事業所は与えられていない。これは将来においても同様である」（DGB PM: 03. 2. 10）。また、賃金の引き下げが景気を回復させるという CDU/CSU の主張に対しては、以下のように批判した。「CDU/CSU の労働市場政策に対する提案が、ドイツの経済を再び軌道にのせるものだという根拠はない」。「国内における慢性的な需要の低迷に特徴づけられる、わが国の厳しい経済の状況のなかで、賃金水準の下落は、むしろ危機をさらに悪化させるだろう」。なぜならそれは購買力の低下をまねき、需要をさらに縮小させるからである。多くの企業が経営難に陥るにちがいない。すなわち、CDU/CSU の「方針は、多くの職場を破壊するだけで、雇用の保障に役立つことは決してない」のである。「私は、こうした経済全般に関する間違った方向性を修正することを、CDU/CSU における道理をわきまえたメンバーに要求する」（DGB PM: 02. 12. 3; 03. 2. 10）³³。

以上のように、連邦議会選挙を経た後も、DGB と CDU/CSU 等使用者側との対立は、選挙前とほぼ同じ構図で継続していた。ただし、CDU/CSU の一部に理解を求めるなど、DGB の態度にわずかではあるが変化がみられた。その一因は、DGB が高く評価したハルツ委員会の答申の内容と、明確になりつつあるハルツ改革の内容との差（の大きさ）にあるといえよう。「連立与党の辛勝に終わった連邦議会選挙の後、連邦政府は、“アジェンダ 2010” におけるその文言にみるように、労働市場政策と社会政策について根本的な路線変更を行ったのである」³⁴。

³² ただし、DGB は、CSU の提示した社会保障政策、そして「事業所の雇用同盟」の導入という主張をみる限り、彼らとの間に信頼関係を構築することはできない、としている（DGB PM: 03. 1. 8）。

³³ 同じ時期に使用者団体 BDA もほぼ同じ主張を提示した（DGB PM: 03. 2. 10）。

³⁴ Bispinck (2010), S. 31. “ ”内は原文では斜体である。

2 「アジェンダ 2010」

シュレーダー首相は 2003 年 3 月 14 日、連邦議会において「平和への勇気、変革への勇気」と題した施政方針演説を行った。そこでは、失業扶助の給付額の社会扶助水準への引き下げ等を内容とするハartz 改革を含む「アジェンダ 2010」という包括的な経済構造改革プログラムが公表された。この中でシュレーダーは、雇用保障を内容に含む事業所協定を可能にする開放条項を、雇用を生み出し企業の競争力を高めるものとして高く評価した。そのうえで、労働協約（制度）に柔軟性を求め、「事業所の雇用同盟」の導入を呼び掛けている。すなわち、この点については、使用者および CDU 等野党と共通した立場をとっていたのである。

「労働協約には、適切な規制により、それに対応する柔軟な枠組みが作られなければならない。これは協約当事者に対する挑戦である。同時に協約当事者の責任でもある」。「私は、すでに多くの産業部門で行われているが、より広い範囲で、協約当事者が事業所の〔雇用〕同盟に同意することを期待する。それができないのであれば、立法者が対応せざるをえない」³⁵。

こうした労働組合に対する脅しともとれる³⁶ シュレーダーの主張に対して、DGB は即座に反応した。施政方針演説が行われたその日、「アジェンダ 2010」に対する「最初の評価」が示された。声明は短いものであったが、協約政策に関する文言は全体の 2 割以上を占めた。社会保障政策に対する批判とともに以下にまとめてみよう。

「発表された失業手当および失業扶助・社会扶助〔給付〕の引き下げは、間違った方法である。それは、労働市場における労働者と失業者の機会を改善することはなく、ただ単に彼らのための資金〔社会保障費〕の削減を導くだけである。このことは、私たちの国における社会的に公正な近代化という考え方と矛盾しており、それゆえ、労働組合は同意できない。

シュレーダー首相の声明の中でとくに印象に残ったのは、いわゆる事業所の雇用同盟を、今に至って必要だとしたことである。労働組合は、ずっと以前から、企業の繁栄と従業員の利益のために事業所における規定と向き合ってきた。労働組合は、日々事業所における現実の挑戦に対応してきたのである。それゆえ、彼のアピールは余計であった」（DGB PM: 03. 3. 14）。

DGB は 2002 年 4 月、「アジェンダ 2010」に対抗する自らの改革政策「逆転への勇気—成長、雇用と社会的公正のために—」を発表した。そして「人間味のある近代化を—公正な改革を」のスローガンの下、この対案をひろく伝えるキャンペーンを展開することになる（DGB PM :03. 5. 13）³⁷。

5 月 1 日の声明「首相、勇気を出して—ただし、しかるべきところに！」は、施政方針演説

³⁵ <http://gerhard-schroeder.de/2003/03/14/regierungserklärung-agenda-2010/>

³⁶ Bispinck (2010), S. 32.

³⁷ <http://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/60-jahre-dgb/1999-2008/die-hartz2013reform>

「平和への勇気、変革への勇気」を批判の対象としたものであった。そこで、DGB 指導部のプッツハマー (Heinz Putzhammer) は、シュレーダー首相に対し「変革のための真の勇気を示すように要求」した。まず「手始めとして、企業に対する適切な課税と地方自治体の財政システムの抜本的な改革」が行われるべきである。DGB の対案「逆転への勇気」によれば、景気対策の資金は、社会保障費の削減によるのではなく、こうした税制改革を通じた税収 (増) により調達されるべきであった。さらに、プッツハマーは「アジェンダ 2010」、ハルツ改革にみる首相の「勇気」について問いかけた。労働者だけに負担を与え、その一方で使用者の負担を軽減することは「勇敢」ではないし、協約自治を「立法者のこん棒」をもってとりとめなく脅かすことは「勇気」ではない。そのうえで彼は断言した。「これは改革の名に値しない」。(DGB PM: 03. 5. 1)。

このように、「アジェンダ 2010」の公表後、労働市場改革という問題をめぐり、DGB は、ハルツ改革、それを推進するシュレーダー、そして SPD を公然と批判するようになる。すなわち、選挙前とは異なり、使用者および CSU/CSU、FDP のみならず、政府・与党とも対峙することになったのである。また、「アジェンダ 2010」は、使用者側の勢力がさらに攻勢を強める契機ともなった。なぜなら、「アジェンダ 2010」およびそこに盛り込まれたハルツ改革の内容は、すでに指摘したように、CSU/CSU 等による労働市場改革に向けた主張と重なる部分が多かったからである。また、SPD に所属するシュレーダー首相から、「事業所の雇用同盟」の導入を推奨する見解が示されたことの意味は、小さなものではなかった。

3 CDU/CSU および FDP の法案提出

CDU/CSU は 2003 年 6 月 18 日、「労働法の現代化に関する法律草案」を提出した。本法案には、「事業所の雇用同盟」を有利原則から正当化し、適法化しようとする試みが含まれている。それは、労働協約法 4 条 3 項に「有利性の比較においては、雇用の見通しが考慮されうる。」「逸脱する合意は、経営協議会および従業員の 3 分の 2 以上の多数がそのような逸脱に同意し、この逸脱する合意の有効期間が逸脱される労働協約の有効期間を超えない場合には、当該労働者にとって有利であるとみなされる。」という 2 つの文を追加しようというものであった³⁸。この法案によれば、たとえ賃金の引き下げや労働時間の延長がなされたとしても、その見返りとして雇用が保障された場合、当該事業所の経営協議会および従業員の 3 分の 2 がそうした変更にも同意した場合は、それは従業員にとって労働協約の「有利な内容」の変更とみなされることになる。すなわち、労働組合等の協約当事者の同意なしに、事業所レベルでの合意を通じて、労働協約が定めた内容を下回る労働条件の設定が可能となるのである。ここに本法案のねらいが

³⁸ 労働政策研究・研修機構 (2013)、38 頁。

ある。6月25日には、FDPからも「事業所の雇用同盟の保護に関する法案(Gesetzes zur Sicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit)」が提出された。内容は些か異なるが、上記のねらいは共通していた³⁹。

当然、DGBはこの法案に対し、真っ向から反対した。まず法案提出の動きに対するDGBの反応をみてみよう。2003年6月13日、ゾンマーは、CDU/CSUによる賃金と労働条件に関する法律への介入に警告を発した。ゾンマーによれば、それは協約自治に対する法による介入にはかならなかった。「労働組合に対して、事業所の雇用同盟の実現をせまる者は、私たちの社会国家の礎のひとつに斧をたたきつける者である」。労働組合と使用者団体のもつ交渉の自由という権利に対するこのような干渉は、現在行われている「周知の社会福祉の切り捨て政策〔ハルツ改革〕の続きなどではまったくない」。それは基本法に抵触する問題となる、というのである。さらにゾンマーは、現在の労働協約の状況について、次のように主張した。「イデオロギー的に分別を失っている経済学者や政治家が主張するよりも、はるかに柔軟である」。こうした柔軟性は「しばしば気づかれていない」(DGB PM: 03. 6. 13)。

法案提出直後には、その具体的な内容についての批判がなされた。プッツハマーによれば、この法案は、「事業所の雇用同盟」の法による保護、有利原則の変更等を企図している。「この法案によって、CDU/CSU が示したことは、それが有意義な改革を目指しているのではなく、むしろ〔使用者（団体）と〕同権的な協約当事者である労働組合の影響力を抑えることを目的とするものだということである」。この法案によれば「労働協約は、いつでも事業所協定によって効力を失う可能性がある。これによって、協約自治の本質的な2つの柱が、今後ずっと破壊されることになるであろう：団結の自由、そして労働協約を締結する〔ことができる〕協約当事者の権利、以上の2つである。この計画された労働協約の優位の変更を通じて、経営協議会と従業員は事業所協定と結び付けられ」労働協約から切り離されるおそれがある。法案が「要求する有利原則の変更は、労働者の賃金と労働条件を悪化させるための足掛かりとしての役割を果たすだろう」。また、この法案によれば、経営協議会および全従業員の3分の2に承認された場合、「労働協約からの逸脱が可能になる」。これにより、「労働協約の優位」、「共同決定」は形骸化する。全従業員の3分の2という数にも疑問がある。この数は当該事業所の従業員を代表させるのに十分とはいえない。そして、実際には、使用者は雇用保障を持ち出して、半ば脅しをもって3分の2の従業員に同意するよう提案するに違いない。「これはもはや同権的な交渉」とはいえないであろう。労働組合は、今日まで賃金および労働時間に関する規定、労働協約について、使用者団体と交渉し、また合意してきた。だが、この法案によれば、労働組合の役割

³⁹ FDPの提案は、<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/15/012/1501225.pdf> を参照。CDU/CSUの法案とFDPの法案の内容および両者の異同は、労働政策研究・研修機構（2005）、127-129頁を参照。

は単なる「オブザーバーに限定されている」。すなわち、「協約自治は著しく制限されるのである」。CDU/CSU は、「労働条件についての議論」（の場）を事業所・企業に移したいと考えており、本法案は、そこから「労働組合を外すためのものである」。「これにより経営協議会は、使用者と対峙することになる」。CDU/CSU は「ストライキの権利のない交渉相手を作ろうとしているのである」（DGB PM: 03. 6. 18）。

また、この時期の DGB は、上記の 6 月 13 日の声明にみるように、CDU/CSU 等の主張を、政府・与党が推進するハルツ改革と関連付けて批判するようになった。9 月 3 日の声明をみてみよう。

エンゲレン・ケーファーによれば、「連邦政府の改革案〔ハルツ改革〕は、基本法にもとづく社会国家の原理を破壊するものと思われる。解約告知制限の緩和は現行法にもとづけば、基本法に抵触する」。失業手当の給付期間の短縮と給付水準の引き下げ等により、社会国家の原理はさらに大きく掘り崩される。それらの方策によって新たな雇用が生み出される見通しはない。この改革により、将来的には失業者が給付を受けるための条件が厳格化される。給付を受けようとする者は、たとえ低賃金であっても、あらゆる仕事を受け入れなければならなくなる可能性がある。全般的に賃金水準が下がることになるであろう。「こうした低コスト戦略」は、「労働市場と社会保険に関する時限爆弾である。それはすでに針を刻みはじめている」。CDU/CSU と FDP が要求する「協約自治の変更」は、「状況をさらに悪化させるだろう」。協約当事者から労働条件の決定する権限を奪い取るという彼らの政策は、彼ら自身をつまずかせるものになる。というのも、「強い協約当事者なしに」、重要な政治上の問題や、早期退職、労働時間の柔軟化、年金をめぐる諸問題等は解決できないからである（DGB PM: 03. 9. 3）。

DGB によれば、ハルツ改革は、新たな雇用を生み出さず、低賃金で働く労働者を増加させる。CDU/CSU の主張は、さらにそうした状況を悪化させる。また、ハルツ改革は、社会保障制度における労働者の権利を縮小させるものであり、CDU/CSU 等の主張は、労働協約制度における労働組合の権利を制限するものであった。DGB にとっては、労働者、労働組合の権利を制限するという点で、ハルツ改革と CDU/CSU 等の主張とは共通している。それゆえ、DGB は、ハルツ改革の内容と CDU/CSU 等の主張を、いずれも基本法に抵触し、社会国家の原理を破壊するものとみなし批判したのであった。ただし、協約自治に対する法による介入は「周知の社会福祉の切り捨て政策〔ハルツ改革〕の続きなどではまったくない」とするゾンマーの見解に従えば、協約自治の維持こそが、DGB にとってまず優先すべきものだということがうかがえるのである。

4 「DGB 指導部の協約自治に対する見解」

上記のように、DGB が、CDU/CSU 等のみならず、政府・与党とも対峙せざるをえない状況に追い込まれるなか、ハルツ改革関連法案や前出の CDU/CSU および FDP の法案の審議が始まることとなった。それに際して、DGB は 2003 年 9 月 3 日、声明「DGB 指導部の協約自治に対する見解」を発表した。その内容を以下にまとめてみよう。

DGB 指導部は、以下の決議を採択した。

連邦議会は 9 月、連邦政府や野党、いくつかの州によるさまざまな法案を審議する。それらは、労働者の権利を大幅に制限することを目的としている。その中で、CDU/CSU と FDP の会派の提案は、協約自治を制限しようとするものである。この提案は、事業所協定および個人間の契約における規定は、労働協約の法的な拘束力の犠牲にして、拡大されるべきだとしている。これにより、CDU/CSU と FDP の意志にもとづき、事業所において、労働組合の意向にかかわらず、賃金の引き下げおよび労働時間の延長を可能にする道が開かれるであろう。

これに対し、DGB は断言する：

協約自治は、本質的に重要な社会民主主義の基盤となっている。労働組合と使用者団体は、国家の干渉から独立し労働協約において最低の労働条件を規制するという、基本法に定められた権利を持っている。協約自治は、基本的な自由権である。これを通じて、従業員は、使用者に対する劣勢を埋め合わせているのである。労働協約の保護機能は、労働協約が使用者によってでもなく、経営協議会によってでもなく、全従業員の同意によって変更可能であることを前提条件とする。

ドイツは、世界の中でも最も労働争議の少ない国のひとつである。協約当事者は、57,000 以上の労働協約を作り出した、きめ細かなシステムを有している。これにより、ドイツの経済と社会は、この数十年よく機能してきたのである。

労働協約は、ある産業部門において、協約に拘束された従業員と企業に関して、最低水準の労働条件を保障する。その一方で、労働協約は、個々の事業所・企業について、個別に労働条件を設定する余地を残している。その余地においては、労働時間、賃金の取り決めに始まり、退職や年金の問題までもが対象となるのである。

多くの産業部門において、開放条項と経営危機条項(Härtefallklausel)⁴⁰、あるいは労働協約が、個別の事業所の状況を顧慮し、危機的状況における雇用の保障を規定してきた。協約当事者は、

⁴⁰ 経営危機条項とは、事業所・企業が経営危機に陥った場合、当該事業所・企業の使用者あるいは経営協議会による協約当事者への申し入れを通じて、労働協約を下回る労働条件等特別な措置を認めようとするものである。当初は旧東ドイツ地域を対象としていたが、後に旧西ドイツ地域にも広がりを見せた。苦境条項と訳される場合もある。西谷（1996）、6 頁。労働政策研究・研修機構（2013）、33 頁。

このように事業所協定のための道を開いてきた。これらは、今日広く利用されている⁴¹。協約当事者は、雇用のための責任を自覚しており、将来においてもそれを引き受けていく所存である。

CDU/CSU と FDP の法案によれば、協約当事者の意向にかかわらず、事業所において労働協約を下回る労働条件を設定することが合法化される。このことは、労働協約の多様な可能性を制限するものである。産業部門固有の解決方法の発展を抑止し、これまでに実績のある賃金体系を覆すことにもなる。また、経営協議会が使用者に脅されても、労働組合が手を出せなくなり、事業所における賃金や労働条件の引き下げ競争が開始されるであろう。現行法は、経営協議会と個別の使用者が、労働協約で規制された労働条件について交渉できないとしている。経営協議会に労働組合との間の利害対立をもたらすつもりはない。

労働協約法が定める有利原則は、労働協約に拘束された従業員を不当な行為から守るものである。すなわち、使用者が、雇用の保障や解雇を持ち出して、意のままに労働条件を設定することを防いでいるのである。CDU/CSU や FDP の法案は、有利性を比較する際、雇用の見通しが顧慮されるべきだとしている。雇用の喪失をもって脅された場合、労働協約を下回る労働条件でも有利なものとなる可能性がある。労働協約・労働条件に関する従業員の要求を、単に使用者に同調するだけのものにしてはならない。

CDU/CSU と FDP の要求は、一般的に賃金を引き下げることを目指している。賃金引き下げ政策に将来の見通しはない。より多くの雇用につながることはないからである。労働協約だけが、従業員に経済成長から得られる適正な取り分を与えることができる。労働協約は、社会的な平和を保障し、企業の経営に信頼できる計算のための基礎を提供するのである。CDU/CSU と FDP は、これが無思慮にも危険にさらそうとしている。DGB は、政府と連邦議会の議員に呼びかける。協約自治とそれを通じた労働協約による労働者の保護を、変わらず維持し続けることを。立法機関が協約自治を制限すること、そしてそれにより社会にあとあとまで禍根を残すことなどあってはならない。協約当事者は、この 20 年間、事業所において多くの雇用の保障を行ってきた。協約当事者は、将来においてもそれに貢献するだろうし、失業を減らす新しい方法をみつけるための努力を惜しまないであろう (DGB PM: 03. 9. 3)。

以上のように、この決議は、これまでの DGB の主張をあらためてまとめたものであった。これまで DGB は、ドイツの社会、経済において協約自治が本質的に重要なものであることを繰り返し主張してきた。その協約自治の原則にもとづき、労働組合と使用者団体という協約当事者により締結される労働協約は、労働者の利益を守り、ドイツの経済の安定と発展に貢献し

⁴¹ DGB は、2003 年 6 月 18 日に次のように主張している。CDU/CSU は、企業の 35%、官庁の 22%が開放条項を利用していることに注意を払わなければならない (DGB PM: 03. 6. 18)。

てきた。すなわち、使用者に対しても利益をもたらすものであった。この決議では、こうした労働協約の意義に加えて、CDU/CSU 等の主張によりそれが掘り崩されることによる弊害を訴える一方で、労働協約の柔軟性が強調される。さらには、労働協約における開放条項の利用、そしてその実績をより強く主張している点が、ひとつの特徴といえるだろう。国家、法による介入によらずとも、もっぱら協約当事者間の合意によって、使用者側、そしてシュレーダーが望む、労働協約の柔軟化が可能であることを、さまざまな主張を提示しながら強く訴えているのである。この点について、DGB は 3 月 12 日、すなわち「アジェンダ 2010」の公表の直前に、すでに以下のように主張している。

企業横断的な労働協約は、「多くの人々にいわれているよりも、はるかに柔軟なものである」。それは過去 15 年間で大幅に変化してきた。数多くの開放条項を通じて、企業や事業所における固有の条件や要請に適応する可能性が大幅に広がったのである。開放条項は「賃金の規定だけでなく、労働時間の分権化〔個別事業所ごとの設定〕に関する規則についても適用される。分権化と柔軟化は、協約政策における時代の趨勢であり、それはここ最近からのものではないのである」。それゆえ、「いわゆる事業所の雇用同盟の可能性を作り出すために、労働協約法あるいは事業所組織法を変えようとする者は、わずかばかりの知見をもっていないか、あるいは何か他のもの、すなわち協約自治の廃止という考えをもっているも同然なのである」(DGB PM: 03. 3. 12)。

上記のように、DGB は、1990 年代以降進展する労働条件規制の分権化、労働協約の柔軟化の動きを抗えないものとして認めていた。そして、とりわけハルツ改革の実際の内容が明らかになってきた頃から、開放条項の利用に対する積極的な姿勢を、これまで以上に強く示すようになったと思われる⁴²。さらには、開放条項の積極的な利用が、CDU/CSU 等の主張を否定する重要な根拠とされた。ただし、政府・与党との対立が深まるなかで、勢いを増す CDU/CSU 等の主張に対抗するためには、こうした姿勢を打ち出さざるをえなかったともいえる。CDU/CSU 等の主張を批判していることに変わりはないが、上記の「決議」では、ただ批判に終始するのではなく、政府と連邦議会の議員に協約自治の維持を訴えているのであった。

⁴² DGB は、「アジェンダ 2010」の公表後、次のように主張している。使用者団体と労働組合という協約当事者は、経営危機に陥った事業所の再建に取り組み、最終的には適当な開放条項に合意しなければならない。これは当然のことである (DGB PM: 03. 6. 11)。

第4節 2003年9月以降の展開—DGBの運動と歩み寄り—

1 経営協議会の共同声明

2003年9月3日の「決議」以降、DGBは、CDU/CSUおよびFDPの法案の阻止に向けて、さまざまな運動を展開した⁴³。

9月8日、連邦議会の委員会において、CDU/CSUおよびFDPの法案に関する公聴会が行われた。その開催にあわせるかたちで、主要な企業に設置されたものを含む、150以上の経営協議会による共同声明が発表された。この声明は、政党や連邦議会の議員に対し、CDU/CSU等の法案への反対を訴えたものであり、多くの全国紙に掲載された。「CDU/CSUとFDPの会派は、事業所における利益代表〔＝経営協議会〕と労働組合という利益代表と間の確かな分業〔関係〕を、根本から変えようとしている」。彼らは、経営協議会ならびに従業員を「労働協約と対立する立場にして、それにより労働組合と競合させようとしている。労働協約の保護が失われることになり、結果的にすべての従業員が敗者となる、大きなリスクがある」。さらに声明は、現在のシステムの重要性和、CDU/CSU等の法案によりそのシステムにもたらされる変化について言及している。「労働協約は、産業部門のすべての事業所における労働条件の最低基準を設定しなければならない」。このことが、「長い労働時間と低賃金をめぐる破滅的な競争を防ぐ」というのである（DGB PM: 03. 9. 8）。

経営協議会は、個々の事業所の状況について、労働組合より詳しい場合が多かった。その結果、これまで経営協議会は「頻繁に、使用者と合意して、労働協約の規定から逸脱しようとしてきた」とされる⁴⁴。それゆえに、この経営協議会による共同声明は、劣勢に立たされているDGBにとって重要な意味をもつものであった。

FDPの法案の採決が迫っていたこの時期、使用者団体BDAは「現代的な協約自治における新たなバランスのために」というスローガンの下、見解を発表した。これに対しDGBは次のように主張した。「BDAの目標は、表向きには新しいバランスを望むといいながら、実際は新しい不均衡を目的としている。使用者たちは、単に彼らが望むような権限の移動を望んでいるだけである」。BDAの見解によれば、「協約当事者間の合意にもとづき締結された契約が、使用者により一方的にいつでも変更することができるようになる」。なぜなら、従業員と経営協議会には使用者と交渉する力や経験がないからである。「事業所の雇用同盟」の導入により、企業は労働コストを切り詰めることで競争するようになるだろう。各企業で共通する労働条件の最低

⁴³ 以下で言及する運動以外にも、法案の成立の阻止を目的とした、労働組合主導のストライキやデモが行われた。Bispinck (2010), S. 32.

⁴⁴ ヴァース (2006)、12頁。

基準を設定し、企業間の「賃金ではなく、商品の品質による競争を導くという、企業横断的な労働協約の利点が失われるのである」(DGB PM: 03. 9. 23)。

9月26日、FDPが提出した「事業所の雇用同盟の保護に関する法案」は、連邦議会で多数の支持を得ることができなかった⁴⁵。9月3日のDGBの「決議」や経営協議会の共同声明も、こうした結果の一因といえるだろう。ただし、CDU/CSU等の法案は、この時点でも可決、実施される見込みがあるように思われていた⁴⁶。その理由は以下の通りである。

シュレーダー政権は、連邦参議院では少数与党であった。ドイツでは、連邦議会と連邦参議院の判断が異なれば、両院の代表者同数で構成される両院協議会に判断が委ねられる。このときの両院協議会は与野党同数であったので、与党が法案を成立させるためには、野党との取引に応じる必要が出てくる場合があった。CDU/CSUは、与党が重視する税制改革に応じる代わりに、本法案については与党に譲歩を求めてきたのである⁴⁷。

DGBは、これまでも「事業所の雇用同盟」を批判する際、それによる賃金の引き下げは購買力を抑えることになり、景気回復につながらないという主張を繰り返してきた⁴⁸。さらにこの時期には、国際的な競争力の低下の原因は、高すぎるとされる賃金ではなく、使用者側の問題であるとの見方を強調した。ゾンマーによれば、「ドイツは賃金の問題を抱えていない」(DGB PM: 03. 10. 20)。プッツハマーも、調査報告書の数値を根拠に同様の考えを示している。「この国の人件費には何の問題もない」。「これらの数値は、協約自治が十分に機能していることを明らかにしている」(DGB PM: 03. 11. 27)。ゾンマーによれば、国際的な競争力の弱さの主たる原因は、企業における技術革新の欠如であった。「ドイツにおける研究開発費の大幅な減少を導いた、使用者の見識のない政策の結果である」。ハルツ改革を通じて社会保障に対する経費削減を行う「政府のみならず、企業も経費を削減しているのである」。ゾンマーは、賃金の引き下げが景気の回復につながるとする使用者団体の戦略を「現実からの逃避」と名付け、彼らの考え方を古臭い「石器時代」の自由主義として批判した。そのうえで、使用者に対し、より良い商品とサービスの向上を通じて競争力を高めるために、研究開発の領域でのさらなる努力を要求した。ドイツにおける賃金の引き下げは、結果として賃金水準の低下をめぐる破滅的な国際競争を導くであろう。ゾンマーは続けた。「この競争で」「低賃金国にドイツが勝つことはできない」(DGB PM: 03. 10. 20)。

⁴⁵ Siegel (2007), S. 394.

⁴⁶ 労働政策研究・研修機構 (2005)、129 頁。

⁴⁷ 藤内 (2004)、27 頁。

⁴⁸ 例えば、2003 年 6 月 11 日の声明においては、次のような主張がみられる。私たちの国では、商品やサービスの需要の大部分は、賃金の高さに依存している。賃金を引き下げようとする者は、最終的には国内のすべての企業、そしてその市場に害を与えるのである (DGB PM: 03. 6. 11)。

2 暫定的な決着とハルツ改革関連法案の成立

2003 年 10 月 14～18 日、ハノーファー（Hannover）において、DGB 加盟組合の中で最大級の規模⁴⁹を誇る金属産業労働組合（以下、IG メタル）の大会が開催された。そこでは「アジェンダ 2010」への批判が中心的な論点となったが、協約自治についても議論された。「協約政策」に関する「第 3 決議」では、まず「協約自治そして企業的横断的な労働協約は、将来においても労働組合の政策の中心にある」ことが宣言された。そして、「IG メタルは、協約自治を制限しようとするすべての計画に反対する」、「事業所の雇用同盟」を「拒否する」との立場を明確にしたのである⁵⁰。この大会でシュレーダー首相は、労働条件についての交渉の権限を、産業レベルと事業所レベルとの間でいかに配分するのかという問題に関しては、協約当事者すなわち労使の団体が自主的に決めるべきだとする見解を表明した⁵¹。「それができないのであれば、立法者が対応せざるをえない」として、法による介入を示唆していた「アジェンダ 2010」と比べて些かの見解の変化、DGB の主張への歩み寄りみられたといえる。

そして、11 月には、クレメント（Wolfgang Clement, SPD 所属）経済・労働大臣が、協約自治への法による介入に対して難色を示した。「私は、このことが、企業横断的な労働協約の終焉であり、長期的にみれば協約自治の終焉ではないかと危惧している」。彼によれば、CDU/CSU の提案は基本法に抵触するものであり、「労働市場において必要な柔軟化のための解決策」については「協約当事者に優先権」がある。この問題において明白なのは、「協約自治をさらに発展させなければならない」ということである⁵²。ゾンマーは、このクレメントの発言を、連邦政府が CDU/CSU の要求に反対することを明言したものと解釈し、歓迎の意を表明したのである（DGB PM: 03. 11. 27）。

このように、DGB と政府・与党が歩み寄りをみせるなか、11 月から DGB と BDA、労使の団体の指導者によって、この問題についての話し合いが行われることになった。だが、12 月に入って間もなく、話し合いは決裂し、成果なく打ち切られた。

DGB によれば、協約自治が基本法に保障されている自由権であること、産業部門によっては労働協約に今日すでに十分な柔軟性、多様性が与えられているが、それをさらにすすめるべきだということ等については、労使ともに一致していた。それにもかかわらず合意に至らなかったのは、使用者側の一部の勢力が、合意を望んでいなかったからである。彼らは、DGB のゾンマーだけでなく、BDA のフント（Dieter Hundt）会長に対してもかなり批判的な態度をみせて

⁴⁹ 2002 年の IG メタルの組合員数は 2,643,973 人であった。当時の DGB の 34.3% を占めた。
<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/>

⁵⁰ http://igm-gewerkschaftstag-2015.de/wordpress/wp-content/uploads/2015/01/mz_gwt_2003.pdf

⁵¹ 藤内（2004）、27 頁。

⁵² Fehmel (2010), S. 234-235.

いた。DGB としては、野党の一部、そして使用者団体の一部が、議会を動かし協約自治を制限するつもりだと解釈せざるをえない。すなわち、彼らはいま、「労働協約を価値のない外皮にして」、それにより多くの労働者の賃金を引き下げようとしているのである。だが、「基本法を侵害することは許されない」。そして、こう続けた。DGB は、首相および連立与党に「大いに期待している」。今後行われるであろう、さまざまな会議や委員会、「そして連邦議会において、労働者の利益とともに歩んでくれることを」(DGB PM: 03. 12. 3)。

DGB はその後も運動を続けた。12 月上旬、協約自治の維持を目標として掲げた DGB 主催の会合が行われた。学者・研究者を対象としたもので、著名な学者を含め、約 300 名が共同声明に署名した。彼らは声明において、政治的指導者たちに対し、現在の団体交渉のシステムを変えるべきではないと提案した。「有利原則および労働協約の優位の原則の変更によって、賃金と俸給の水準が全般的に引き下げられる。可能な限り低い賃金と労働条件による競争では、ドイツの経済は勝てない」。この見解は、さきにみた DGB のそれと共通している。DGB によれば、学者たちは、協約当事者のみが、労働協約の内容と労働協約からの逸脱に責任を負うことができると確信している。彼らによれば、「CDU と FDP による計画が進めば、“社会民主主義と社会的な平和の礎”が疑問視されることになる」というのである (DGB PM: 03. 12. 9)。

12 月 19 日の両院協議会において、この問題に一応の決着がついた。そこで政府と野党は、協約当事者のみが開放条項を規定する権限をもつことで合意し⁵³ (DGB PM: 04. 7. 20)、労働法の領域では法律の改正は行わないという点で意見が一致した⁵⁴。すなわち CDU/CSU の法案は成立に至らなかったのである。さしあたり DGB の主張が受け入れられたかたちとなった。その背景には、すでにみたような DGB の積極的な運動、そして政府・与党との歩み寄りがあったことは疑いない。この歩み寄りには、ハartz 改革関連法案の審議をめぐる動向が関連していると思われる。

「アジェンダ 2010」の公表によりハartz 改革の実際の内容が明らかになった直後、ゾンマーは、IG メタル等加盟組合の委員長とともに、「アジェンダ 2010」の内容が法案化される 2003 年の秋に激しい抵抗を行うことを明言していた⁵⁵。だが、関連法案の審議が行われていた時期における、ハartz 改革に対する DGB による反対運動は、散発的かつ消極的なものに終わった。ブッターヴェッケによれば、ゾンマーを含む労働組合の指導者たちは、SPD との対立が深まる

⁵³ DGB は、両院委員会におけるこの合意には拘束力があると主張している (DGB PM: 04. 7. 20)。

⁵⁴ 労働政策研究・研修機構 (2005)、129 頁。藤内 (2004) によれば、両院協議会の議事録では、協約当事者に対して、労働協約の柔軟性をより高めること、「事業所の雇用同盟」の設置を容易にすることが要請された。そして、議会が期待するような内容で労働協約の柔軟化が進展しない場合には、法による介入がありうることを示唆された。これは協約当事者に対する一種の圧力だという。藤内 (2004)、27 頁。

⁵⁵ 労働政策研究・研修機構 (2003)。

ことを危惧したのである⁵⁶。すでにみたように、DGB は、協約自治の維持のためには、積極的にさまざまな運動を展開している。また、前出の CDU/CSU 等の主張をハルツ改革と関連付けて批判した見解をみても、この時期の DGB にとって、協約自治の維持は何より優先すべき課題であり、ハルツ改革は「より小さな悪」であったように思われる。CDU/CSU 等の法案の成立を防ぐためには、どうしても SPD の協力が必要だったことは疑いない。そして、ハルツ改革関連法案の中で、DGB が最も強く批判した法案のひとつであるハルツ第IV法⁵⁷ は、12 月 19 日、すなわち上記の両院協議会が開催された日に、連邦参議院の同意を得て成立した。

ただし、CDU/CSU や使用者の中にも、直ちに法律改正によって介入するよりも、可能であれば労使の合意にもとづき、この労働条件を規制する権限についての問題を解決したいとする意向がみられたとされている⁵⁸。事実、バーデン・ヴェルテンベルク州における金属・電気産業の協約当事者の間で、この問題についての交渉が行われていたのである。

3 「プフォルツハイム協定」と「事業所の雇用同盟」

2004 年 2 月 12 日、2003 年末からの交渉の結果、IG メタルは使用者団体との間で「プフォルツハイム協定 (Pforzheimer Abkommen)」を締結した。同協定により、個別の事業所ごとに労働協約を下回る労働条件を設定することを可能にする条件が緩和された。これまでは、事業所・企業が経営危機に陥った場合にのみ可能だったが、同協定は、その条件を、雇用の保障および雇用の創出という目的のための「競争力、投資能力、投資条件の改善および維持」という、より一般的かつ包括的なものとしたのである⁵⁹。こうした目標のために必要とされる場合には、事業所レベルの労使の当事者が協約当事者に申請し、その審査および合意を経て、期限付きで労働協約の定める最低基準からの逸脱が認められることとなった⁶⁰。すなわち、昨年 10 月の大会では、「協約自治そして企業横断的な労働協約は、将来のおいても労働組合の政策の中心にある」とする決議を採択し、「事業所の雇用同盟」を拒否するとの立場を明確にしていた IG メタルが、協約当事者の合意を要件としているが、事業所ごとにその経営状態に応じた労働条件、労働協約を下回る労働条件の設定を認めたのである。この協定は、ドイツの労働協約制度にとって大きな転機となったと評価される場合も少なくない。

⁵⁶ Butterwegge (2015), S. 147-148. ブッターヴェッゲは、DGB の指導者たちが、結局政党への「忠誠の強制」に屈した、と指摘する。

⁵⁷ ハルツ第IV法の内容は、注 29 を参照。その他に、長期失業者に対する就労支援の強化とそれを拒否した場合の「制裁」の厳格化等を内容とする。

⁵⁸ 藤内 (2004)、27-28 頁。

⁵⁹ 「プフォルツハイム協定」の内容、成立過程、それをめぐるさまざまな議論については、岩佐 (2015) を参照。

⁶⁰ 岩佐 (2015)、54 頁。労働政策研究・研修機構 (2013)、36 頁。

同協定が締結されたその日、DGB は「金属産業における合意は協約自治を強化する」と題した声明を発表した。

「DGB の見解によれば、バーデン・ヴュルテンベルク州における金属・電気産業でなされた合意は、協約自治の原則を強化するものである」。プッツハマーによれば、「協約当事者は彼らのみで、全く賢明な取り決めをすることができた。彼らは交渉の手助けをする者、あるいは口を出す者を全く必要としなかった」。「合意は、協約当事者の自主的な交渉の能力と、経済を見通す能力を証明するものである」。この協定は、労働時間等について、事業所で拡張された柔軟性を「協約当事者の最終的な責任の下におくために、適当であり必要である」。そして、事業所における労働時間についてのダンピングを防ぐ唯一の方法である、とした。そのうえで、旧東ドイツ地域の状況を見据え、この合意は「パイロット協定」として、「迅速に他の地域に移転されなければならない」と主張した。そして、こう続けた。「現在、いい加減に止めなければならないのは、いわゆる事業所の雇用同盟の合法化に関する無責任な噂話である」（DGB PM: 04. 2. 12）。

「プフォルツハイム協定」は、協約当事者の自主的な交渉を通じて合意に至った。その内容は、事業所レベルにおける柔軟な労働条件の設定の可能性を広げたものの、それに対する労働組合の影響力を残したものであったといえる。交渉においても、その内容についても、国家、法による介入を許さなかったということである。それゆえ DGB は、締結直後の時点では、「協約自治の原則を強化するもの」として高く評価したのであろう。ただし、この後「プフォルツハイム協定」は、CDU/CSU 等の主張に近いかたちで「事業所の雇用同盟」を成立させる「手段」となる⁶¹。

「プフォルツハイム協定」の成立からおよそ 4 か月が経過した 6 月半ば、大企業において同協定を初めて実施するケースとして、ジーメンス社に関する補完協約が労使の協約当事者により締結された。賃金保障なしに労働時間を延長すること等を定めた内容であり、同社は従業員の年収はおおよそ 15% 減となった。こうした厳しい条件を IG メタルが受け入れなければならなかった最大の理由は、DGB によれば、同社が事業所の国外移転、当該事業所の従業員の解雇という「脅し」を用いた点にあった。これ以降、多くの企業がジーメンス社のこの手法を踏襲することになる⁶²。

DGB は 7 月 6 日、指導部で採択された声明を発表し、こうした動きを強く批判した。

⁶¹ 岩佐（2015）、64 頁。

⁶² ジーメンス社の補完協約の内容、交渉過程、その後の経過等については、岩佐（2015）、とくに 57-65 頁を参照。金属産業の使用者団体の報告によれば、「プフォルツハイム協定」以降、事業所レベルで労働協約と異なる労働条件を設定した事例は、2004 年 9 月の 70 件から 2009 年 4 月には 730 件へと増加した。また、こうした逸脱と引き換えに、解約告知を放棄すること、新たな投資を行うこと、事業所の国外移転を行わないこと等を使用者が約束する事例も増加したという。労働政策研究・研修機構（2013）、36-37 頁。

政界・財界の一部の扇動者が、事業所の国外移転の阻止を伴うジーメンス社の労働協約を「全般的な労働時間の延長、賃金の引き下げ、労働組合を排除し、いわゆる事業所の雇用同盟を前面に押し出すことに利用している。これにより、彼らは、全般的な労働条件の引き下げ、労働組合の弱体化、協約自治の破壊を目的とした運動を継続しているのである」(DGB PM: 04. 7. 6)。

この声明は、国内外に広くアピールすべく、英文でも発表された (DGB PM: 04. 7. 6)。このことは、DGB の強い意志、そして危機感のあらわれであった。事業所の国外移転や解雇等をもって従業員を脅し、労働協約で定められた規定を下回る労働条件を事業所レベルで設定することを、協約当事者に受け入れさせるという手法は、DGB にとっては「事業所の雇用同盟」と何ら変わらないものだということである。

おわりに

本稿では、2002 年から 2004 年の半ばまでを主な対象に、協約自治に対する DGB の主張の変遷を検討してきた。対象とした時期は、DGB がプレスリリースにおいて協約自治に言及する機会が多かった時期にあたる。その最大の理由は、DGB によれば、使用者や野党である CDU/CSU、FDP、さらには SPD を中心とした連邦政府から、協約自治および労働者の権利を制限しようとする動きがみられた点にある。CDU/CSU 等使用者側の中心的な主張は、「事業所の雇用同盟」を手段として、労働条件を規制する権限を事業所レベルに移そうとするものであり、個別の事業所・企業ごとに労働協約を下回る労働条件を設定することを目的としていた。DGB は、協約当事者である労働組合の権限、影響力を著しく制限するこの主張を、基本法に保障されている協約自治を制限あるいは攻撃するものとして、繰り返し強く批判した。2002 年の連邦議会選挙以降、ハartz 改革の実際の内容が明らかになるにつれ、DGB は、CDU/CSU 等野党や使用者だけではなく、SPD を含む政府・与党とも対峙せざるをえなくなった。DGB は、CDU/CSU 等の法案に対する反対運動を積極的に展開し、引き続き協約自治の維持を繰り返し主張しつつ、労働条件を規制する権限の分権化および労働協約の柔軟化を積極的に受け入れる姿勢をより強く示すなど、政府・与党や使用者側への歩み寄りをみせたのであった。こうした過程の結果が、協約自治に対する国家、法による介入を回避した 2003 年 12 月の暫定的な決着であり、「プフォルツハイム協定」の成立であった。この時期の DGB が、協約自治の維持を最重要の課題としていたこと、それを通して労働組合の協約当事者としての権限と影響力の維持を目指していたことは明らかであろう。DGB は、この課題のために一さらなる検討を要するが—ハartz 改革さえも「容認」したと思われるのである。

ただし、DGB が「協約自治の原則を強化する」ものとして高く評価した「プフォルツハイム

協定」を通じて、使用者は、法によらずに事実上の「事業所の雇用同盟」を成立させることが可能になった。このことにより、DGB が繰り返し批判してきたように、今後は賃金の引き下げが広い範囲で行われ、低賃金で働く人が増えていくだろう⁶³。本稿で検討してきた協約自治に対する主張をめぐる議論・対立の過程で、従来どおり（のかたちで）協約自治の維持をただ主張するだけでは、労働組合が、労働協約を通じて労働条件を規制する権限および労働条件に対する影響力を維持することが困難だとする見方が、DGB において徐々にひろがった。そして、議論・対立の末にたどり着いた、低賃金労働の拡大が予想される状況に直面し、こうした主張だけでは、労働協約を通じて最低賃金を規定することが困難だとする見方が支配的になっていったと考えられる。本稿の検討から、以上のようにいうことができるだろう。

2004 年後半以降、「事業所の雇用同盟」をめぐる議論が DGB のプレスリリースで取りあげられる機会は少なくなる⁶⁴。上記のような「結論」にたどり着いたこともその理由と思われるが、とりわけ 2005 年以降、法定最低賃金制度の導入をめぐる議論が活発化したことの影響も大きいと思われる。そこでは、DGB は「最低賃金は協約自治を制限」しないとの主張を示し、SPD とともに法定最低賃金制度の導入を求めていく。これに対して、CDU/CSU や FDP、そして使用者は、協約自治の原則の尊重を主張し、国家、法による最低賃金の規制に反対することになるのである⁶⁵。少なくとも、2005 年 9 月の連邦議会選挙の結果、SPD と CDU/CSU とによる大連立政権が成立するまでは、上記のような意見の相違が継続することになる。こうした（複雑な）状況における労働組合の協約自治に対する主張、そしてその変遷について検討することが、次の課題となる。

主な参考文献

- R. Bispinck (2010), 60 Jahre Tarifvertragsgesetz - Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2009, in: Bispinck/T. Schulten (Hrsg.), *Zukunft der Tarifautonomie: 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*, Hamburg: S. 20-35.
- C. Butterwegge (2015), *Hartz IV und die Folgen: Auf dem Weg in eine andere Republik?*, Weinheim und Basel.
- DGB（ドイツ労働総同盟）ホームページ；<http://www.dgb.de/>

⁶³ ハルツ改革、とりわけ 2005 年 1 月のハルツ第 IV 法の施行により、低賃金労働がさらに拡大することになる。

⁶⁴ 2005 年 9 月の連邦議会選挙の前後の時期において、争点のひとつにはなっている。

http://www.zeit.de/2005/28/Interv_Sommer;

<http://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/60-jahre-dgb/1999-2008/vorgezogene-bundestagswahl>

⁶⁵ こうした法定最低賃金制度に対する政党等の立場、2005 年の連邦議会選挙以降のそれをめぐる展開については、横井（2015）を参照。

- H. D. Dribbush und P. Birke (2014), Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise :
Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien; <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10716-22042015.pdf>
- T. Fehmel (2010), *Konflikte um den Konfliktrahmen: Die Steuerung der Tarifautonomie*, Wiesbaden.
- K. C. Führer (2004), “Tarifbeziehungen und Tarifpolitik als Gegenstand der Geschichtswissenschaft: Einige einführende Bemerkungen” , in: Führer (Hg.), *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel*, Bonn: S. 7-25.
- B. Rehder (2003), *Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland: Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel*, Frankfurt am Main/New York.
- N. A. Siegel (2007), “Rot-Grün und die Pfeiler des deutschen Kapitalismus” , in: C. Egle, R. Zohlnhöfer (Hrsg.), *Ende des rot-grünen Projekts: Eine Bilanz der Regierung Schröder 2002 - 2005*, Wiesbaden: S. 379-407.
- 岩佐卓也 (2015)『現代ドイツの労働協約』法律文化社。
- B. ヴァース (2006) (桑村裕美子訳)「ドイツにおける労使関係の分権化と労働組合および従業員代表の役割 (特集 労使関係の分権化)」『日本労働研究雑誌』48 (10) : 11-25 頁。
- 大重光太郎 (2014)「最賃制度をめぐる国際的動向：ドイツにおける最低賃金法制定の動向を中心に (特集 最賃闘争で賃金底上げを)」『月刊全労連』208 : 1-8 頁。
- E. ガウグラー/P. カーデル/佐護誉/佐々木常和 (1991)『ドイツの労使関係』中央経済社。
- 近藤正基 (2008a)「現代ドイツにおける労使関係の変容 (1) 統一以降の協約自治システムの展開に関する政治経済学的考察」『法学論叢 (京都大学)』163 (4) : 43-65頁。
- 近藤 (2008b)「現代ドイツにおける労使関係の変容 (2) 統一以降の協約自治システムの展開に関する政治経済学的考察」『法学論叢 (京都大学)』163 (5) : 7-106頁。
- 近藤 (2009)「現代ドイツにおける労使関係の変容 (3・完) 統一以降の協約自治システムの展開に関する政治経済学的考察」『法学論叢 (京都大学)』166 (1) : 50-69 頁。
- 嶋田佳広 (2009)「最低生活保障制度の変容—就労支援型公的扶助の特徴と課題」日本社会保障法学会編『社会保障のモデルチェンジ：ADR/ハルツ改革/生活保護/通勤災害 (社会保障法第24号)』日本社会保障法学会/法律文化社 : 109-122頁。
- 田中洋子 (2003)「労働」戸原四郎/加藤榮一/工藤章編『ドイツ経済：統一後の10年』有斐閣。
- 田中 (2015)「ドイツにおける労働への社会的規制：「雇用の奇跡」と二重共同決定制度 (〈特集〉社会政策としての労働規制)」『社会政策』7 (1) : 28-47 頁。
- F. J. デュベル (2015) (佐々木達也訳)「協約自治強化法 (Tarifautonomiestärkungsgesetz) における最低賃金：ドイツ労働法の現代化への第一歩」『日独労働法協会会報』16 : 21-40 頁。

- 藤内和公（2004）「海外労働事情②ドイツ 協約自治制限立法の動き」『労働法律旬報』1570：26-29 頁。
- 戸田典子（2010）「失業保険と生活保護の間—ドイツの求職者のための基礎保障（小特集 社会保障）」『レファレンス』60（2）：7-31頁。
- 名古屋道功（2005）「ドイツ労働市場改革立法の動向：ハルツ四法と労働市場改革法を中心に」『金沢法学』48（1）：29-139頁。
- 西谷敏（1987）『ドイツ労働法思想史論』日本評論社。
- 西谷（1996）「ドイツ労働法の弾力化論（3・完）」大阪市立大学法学雑誌 43（1）：1-37 頁。
- 西村健一郎（1983）「協約自治とその限界—わが国の判例を素材として（労働協約と労働契約）」『日本労働法学会誌』61：36-69 頁。
- 根本到（2009）「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」『日本労働研究雑誌』51（12）：84-93 頁。
- P. ハナウ/K. アドマイト（2015）（手塚和彰/阿久澤利明訳）『ドイツ労働法〔新版〕』信山社。
- 柿田大知彦（2010）「ドイツにおける労使関係への国家介入の歴史的展開—1930年代大恐慌期を中心に—」『歴史と経済』207：21-30頁。
- 労働政策研究・研修機構（2003）「シュレーダー首相、社会・労働政策の改革推進を表明—注目
の施政方針演説—議事日程2010年—」（海外労働情報・ドイツ）6月；
http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003_06/germanyP01.html
- 労働政策研究・研修機構（2005）『労働関係の変化と法システムのあり方』（労働政策研究報告書No. 55）；<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/documents/055.2.pdf>
- 労働政策研究・研修機構（2009）『欧米諸国における最低賃金制度Ⅱ—ドイツ・ベルギー・アメリカの動向—』（JILPT 資料シリーズ No. 63）。
- 労働政策研究・研修機構（2013）『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—（第1巻 ドイツ編）』（労働政策研究報告書 No.157）；
http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/documents/0157-1_00.pdf
- 労働政策研究・研修機構（2014）「Focus ドイツ・ハルツ改革の功罪」『ビジネス・レーバー・トレンド』11 月。
- 山本陽大（2014）「産業別労働協約システムの国際比較：ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題（特集 産業別労働組合の役割）」『日本労働研究雑誌』56（11）：74-84 頁。
- 横井正信（2015）「ドイツにおける法定最低賃金導入の政治的意義」『福井大学教育地域科学部紀要』6：167-215 頁。